

**ACCORD n°2020-06
RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE
2020**

Entre **Gustave-Roussy**, 114 rue Edouard Vaillant à Villejuif, représenté par Monsieur Didier SAMARAN, Directeur des Ressources Humaines,

d'une part,

Et les **organisations syndicales représentatives**,

d'autre part,

PREAMBULE

Le présent accord a été conclu dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire 2020, conformément aux articles L. 2242-13 et suivants du Code du Travail.

Gustave Roussy et les organisations syndicales représentatives CFDT, CGT, FO et UNSA ont engagé le 18 mai 2020 la négociation annuelle obligatoire au titre de l'année 2020, dès que les négociations ont pu être reprises dans des conditions satisfaisantes à la suite du déconfinement décidé le 11 mai 2020 par le gouvernement français dans le cadre de l'épidémie liée à la covid19.

Le calendrier des réunions a été fixé comme suit :

- ✓ le 18 mai 2020,
- ✓ le 03 juin 2020,
- ✓ le 15 juin 2020,
- ✓ le 08 juillet 2020,
- ✓ le 15 juillet 2020,
- ✓ le 10 septembre 2020,
- ✓ le 21 septembre 2020,
- ✓ le 15 octobre 2020.

Les propositions de négociation présentées par la CFDT, la CGT, FO et l'UNSA figurent en annexe du présent accord.

SUITE AUX REUNIONS QUI ONT EU LIEU, IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

TITRE 1 : MESURES SALARIALES

1.1 Mesures salariales au profit des chargés de contrôle qualité du Département de Radiothérapie

1.1.1 Augmentation du montant du complément de salaire versé

Les chargés de contrôle qualité perçoivent les éléments de rémunération suivants :

- A l'embauche :
 - o Le RMAG d'entrée du niveau conventionnel 4G,
 - o Un complément de salaire d'un montant mensuel de 231,15 € bruts,
- Au bout de deux années d'exercice au sein de Gustave Roussy : une indemnité d'exercice d'un montant mensuel de 239,46 € bruts.

Il est décidé de porter le montant du complément de salaire mensuel de 231,15 € bruts à 300 € bruts.

En cas d'augmentation catégorielle des RMAG d'entrée, RMAG 1 et RMAG 2 des chargés de contrôle qualité ou en cas de changement de positionnement dans la grille conventionnelle de classification, le complément de salaire versé est réduit à due concurrence du montant de l'augmentation survenue au titre de l'augmentation catégorielle ou du changement de positionnement conventionnel. Il reste en revanche versé dans son intégralité en cas d'augmentation générale des RMAG d'entrée, RMAG 1 et RMAG 2.

Ces mesures prennent effet à compter du 1^{er} octobre 2020.

1.1.2 Option entre récupération et paiement des heures supplémentaires

Conformément à l'article 3.3.3 de l'accord ARTT en date du 08 juin 2000, les chargés de contrôle qualité du Département de Radiothérapie pourront demander que le paiement bonifié des heures supplémentaires qu'ils auront effectuées soit remplacé par un repos équivalent.

1.2 Création d'une prime de production industrielle spécifique pour les chefs d'équipe en pharmacie

Il est créé une prime de production industrielle spécifique aux chefs d'équipe en pharmacie positionnés sur le niveau conventionnel 5H recrutés en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée.

D'un montant forfaitaire de 140 € bruts mensuels, cette prime de production industrielle spécifique aux chefs d'équipe se substitue à la prime de production industrielle versée aux préparateurs en pharmacie que les chefs d'équipe actuels perçoivent aujourd'hui par erreur.

Cette indemnité est proratisée en fonction du temps de travail contractuel pour les salariés à temps partiel.

Elle est attribuée aux chefs d'équipe en pharmacie après un mois de travail effectif.

Le travail effectif s'entend hors périodes de suspension du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, assimilée ou non à du temps de travail effectif.

Cette mesure prend effet à compter du 1^{er} octobre 2020, date à laquelle les chefs d'équipe cesseront de percevoir la prime de production industrielle des préparateurs en pharmacie qu'ils percevaient.

1.3 Création d'une indemnité d'exercice au profit des magasiniers en pharmacie

Gustave Roussy a décidé de valoriser la polyvalence des activités exercées par les magasiniers en pharmacie suite à l'évolution ces dernières années de leur fiche de poste, telle qu'existant à la date de signature du présent accord.

Après deux années de travail effectif dans l'emploi de magasinier en pharmacie, une indemnité d'exercice d'un montant mensuel de 80 € bruts est versée aux magasiniers en pharmacie, après validation par leur encadrement du niveau de compétences attendu et de la polyvalence des activités exercées sur la base d'une grille d'évaluation.

Le travail effectif s'entend hors périodes de suspension du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, assimilée ou non à du temps de travail effectif, hors repos et congés annuels.

L'appréciation intervient lors de l'entretien annuel d'évaluation de l'année suivant les 2 années de travail effectif. L'indemnité d'exercice est versée au 1^{er} janvier de l'année d'évaluation.

Sont concernés les magasiniers en pharmacie recrutés en contrat de travail à durée indéterminée. Les personnels embauchés en contrat de travail à durée déterminée bénéficient du versement de cette prime selon les mêmes conditions, dans le cas où leur contrat de travail à durée déterminée est transformé en contrat de travail à durée indéterminée.

Cette indemnité est proratisée en fonction du temps de travail contractuel pour les salariés à temps partiel.

Elle sera versée de manière rétroactive à compter du 1^{er} janvier 2020 aux magasiniers en pharmacie qui à cette date remplissaient les conditions d'éligibilité : ancienneté ; validation du niveau de compétences attendu et de la polyvalence des activités exercées.

Cette mesure prend effet à compter du 1^{er} janvier 2021.

1.4 Création d'une prime de suppléance au profit des AS ET des IDE

Une équipe de suppléance, composée d'AS et d'IDE travaillant de jour ou de nuit, a été mise en place dans le courant du 3^{ème} trimestre 2020 au sein de Gustave Roussy, afin de suppléer les absences de courtes durées.

Les personnels affectés à l'équipe de suppléance vont devoir acquérir des compétences dans la prise en charge des patients de différents services de Gustave Roussy, et changer d'affectation très régulièrement sans prévisibilité sur ces changements. Ces spécificités d'exercice des professionnels affectés à la suppléance ont incité Gustave Roussy à valoriser ces contraintes par l'octroi d'une prime de suppléance.

Cette prime rémunère pour partie, la sujétion liée à l'affectation sans prévisibilité, mais surtout la nécessité d'acquérir sur un parcours professionnel différencié et propre aux AS et aux IDE une expertise dans la prise en charge des patients au regard de leurs responsabilités respectives.

Les personnels affectés à cette équipe de suppléance percevront une prime de suppléance d'un montant de :

- 80 € bruts/mois pour les AS,
- 130 € bruts/mois pour les IDE.

Cette mesure prend effet à compter de l'embauche du premier salarié de l'équipe de suppléance.

1.5 Remplacement de la prime d'activités versée aux dosimétristes par un complément de salaire pérenne

La prime d'activités d'un montant mensuel de 330 € bruts versée aux dosimétristes est remplacée par un complément de salaire mensuel d'un montant identique.

En cas d'augmentation catégorielle des RMAG d'entrée, RMAG 1 et RMAG 2 des dosimétristes ou en cas de changement de positionnement dans la grille conventionnelle de classification, le complément de salaire versé est réduit à due concurrence du montant de l'augmentation survenue au titre de l'augmentation catégorielle ou du changement de positionnement conventionnel. Il reste en revanche versé dans son intégralité en cas d'augmentation générale des RMAG d'entrée, RMAG 1 et RMAG 2.

Cette mesure prend effet à compter du 1^{er} octobre 2020.

1.6 Révision des modalités de versement de l'indemnité d'exercice aux manipulateurs en électroradiologie

Depuis plusieurs années, Gustave Roussy a mis en place plusieurs dispositifs salariaux de nature à favoriser le recrutement et la fidélisation des manipulateurs en électroradiologie :

- Une prime d'embauche en 2002, supprimée en 2019 au profit de l'accélération du versement et de la revalorisation du montant de la prime de manipulateur en électroradiologie ;
- Une indemnité d'exercice de pénurie en 2005 ;
- Une prime de pénurie exceptionnelle en 2008, renommée prime de manipulateur en électroradiologie en 2015.

En dépit de ces dispositifs salariaux et des dernières mesures prises dans le cadre de la NAO 2019 (accélération du versement et revalorisation du montant de la prime de manipulateur en électroradiologie), les difficultés de recrutement des manipulateurs en électroradiologie ont perduré.

La Direction propose par conséquent d'améliorer cette année encore les dispositifs salariaux des manipulateurs en électroradiologie, en accélérant le versement de l'indemnité d'exercice de pénurie.

Versée après 2 ans d'ancienneté aux manipulateurs en électroradiologie recrutés en contrat à durée indéterminée, elle est désormais versée dès l'embauche aux manipulateurs en électroradiologie recrutés en contrat à durée indéterminée et continuant à exercer leur métier à leur poste de travail au sein de Gustave Roussy.

Cette mesure prend effet à compter du 1^{er} octobre 2020.

1.7 Positionnement conventionnel des diététiciens à l'embauche

Aux termes de l'accord n°2003-03 en date du 11 février 2004 conclu dans le cadre de la NAO 2003, Gustave Roussy a mis en place un parcours professionnel au profit des diététiciens :

- ces derniers sont recrutés sur le niveau conventionnel 4E ;
- au terme de 12 mois d'exercice dans l'emploi au sein de Gustave Roussy, les diététiciens positionnés sur le niveau conventionnel 4E bénéficient d'une évolution professionnelle vers le poste de diététicien clinique et sont positionnés sur le niveau conventionnel 4F, après évaluation positive.

A compter du 1^{er} octobre 2020 :

- Les diététiciens nouvellement embauchés au sein de Gustave Roussy seront dorénavant directement recrutés sur le niveau conventionnel 4F ;
- Les diététiciens d'ores et déjà en poste à cette date au sein de Gustave Roussy positionnés en 4E seront immédiatement positionnés sur le niveau conventionnel 4F, sans qu'il soit exigé d'avoir effectué 12 mois d'exercice dans l'emploi.

Cette mesure prend effet à compter du 1^{er} octobre 2020.

1.8 Création de l'emploi d'Infirmier en Pratique Avancée (IPA) et positionnement dans la grille conventionnelle de classification

La loi n°2016-41 de modernisation du système de santé du 26 janvier 2016 a introduit le principe d'exercice infirmier en pratique avancée pour les établissements de santé.

Le nouvel emploi d'Infirmier en Pratique Avancée (IPA) a ainsi été notamment défini par le décret n°2018-629 en date du 18 juillet 2018 relatif à l'exercice en pratique avancée et l'arrêté du même jour relatif au régime des études en vue du diplôme d'Etat d'Infirmier en Pratique Avancée.

La Direction de Gustave Roussy reconnaît le diplôme d'Etat d'Infirmier en Pratique Avancée comme une formation de niveau Master 2.

Par ailleurs, l'emploi d'IPA se positionne à un niveau de responsabilité et d'autonomie assimilables à une expertise de Cadre.

En conséquence, les Infirmiers en Pratique Avancée travaillant à Gustave Roussy seront positionnés sur le niveau conventionnel 6I (Cadre 1), et non sur le niveau conventionnel 5H tel que recommandé par UNICANCER aux termes de sa recommandation patronale en date du 09 septembre 2019.

Ce repositionnement conventionnel spécifique à Gustave Roussy produira les conséquences salariales suivantes :

- La rémunération des IPAs supportera les augmentations générales conventionnelles du RMAG du niveau 6I (Cadre 1) ;
- Les IPAs bénéficieront en complément de la Bonification Individuelle de Carrière (BIC), d'une Prime de Performance Individuelle (PPI) qui sera versée dans les conditions prévues à l'article 2.5.3.5 de la Convention Collective des Centres de Lutte Contre le Cancer du 1^{er} janvier 1999 ;

- Les IPAs ne bénéficieront pas d'une indemnité complémentaire d'un montant égal à celui de l'indemnité d'exercice de l'IADE définie aux articles 2.5.4.4 et A-2.1.2.3 de la Convention Collective des Centres de Lutte Contre le Cancer du 1^{er} janvier 1999, ainsi que préconisé par UNICANCER aux termes de sa recommandation patronale en date du 09 septembre 2019.

Le passage au statut Cadre aura en outre pour conséquence d'installer un processus d'acquisition de Prime d'Expérience Professionnelle (PEP) et d'acquisition de la Validation des Acquis Professionnels (VAP), propre aux modalités de la filière Cadre et selon les modalités prévues par la Convention Collective des Centres de Lutte Contre le Cancer du 1^{er} janvier 1999.

Cette mesure prend effet à compter du premier recrutement d'un IPA.

TITRE 2 : MESURES SPECIFIQUES A CERTAINS EMPLOIS

2.1 Mesures spécifiques aux préparateurs en pharmacie

2.1.1 Augmentation de la valeur journalière de la prime de production industrielle versée

Rappel des grandes lignes des précédents accords :

- L'article 1 de l'accord n°2009-01 relatif aux préparateurs en pharmacie en date du 24 février 2009 a prévu le versement, à l'issue de la période d'essai, d'une prime de production industrielle d'un montant de 80 € bruts mensuels pour un travail effectif à temps plein. Elle est proratisée en fonction du temps de travail contractuel pour les salariés à temps partiel.
- Dans le cadre du protocole de fin de conflit en date du 13 juin 2016, le montant de la prime de production industrielle a été revalorisé rétroactivement à compter du 1^{er} mars 2016, de la manière suivante : 10,41 €/jour travaillé x 211 jours = soit 2.196,51 € bruts/an.
- Lors des NAO 2019, un avenant de révision à l'accord n°2009-01 en date du 12 novembre 2019 a prévu le versement de la prime de production industrielle après un mois de travail effectif, s'entendant hors périodes de suspension du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, assimilée ou non à du temps de travail effectif.

Il est décidé de porter la valeur journalière de la prime de production industrielle de 10,41 € bruts à 13 € bruts/jour travaillé.

Cette mesure prend effet à compter du 1^{er} octobre 2020.

2.1.2 Favorisation de leur parcours professionnel

La Direction s'engage par ailleurs à favoriser, par le biais de la formation, l'acquisition par les préparateurs en pharmacie de la formation de Préparateur en Pharmacie Hospitalier ou de la certification professionnelle en cancérologie qui doit être mise en place par UNICANCER.

Ces formations doivent permettre aux préparateurs en pharmacie d'être ensuite positionnés sur le niveau conventionnel 4F.

Dans l'attente de la mise en place du certificat professionnel en cancérologie, les préparateurs en pharmacie positionnés au niveau 4E1 depuis plus de 5 ans de travail effectif au 31 décembre de l'année précédant l'analyse de leur dossier, pourront prétendre à l'évaluation de l'expertise acquise dans le cadre de leur parcours professionnel à partir d'une grille de compétences.

Le travail effectif s'entend hors périodes de suspension du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, assimilée ou non à du temps de travail effectif, hors repos et congés annuels.

L'appréciation intervient lors de l'entretien annuel d'évaluation dans le cadre de la campagne annuelle de promotion 4F des préparateurs en pharmacie.

En cas de reconnaissance de leur expertise, ils sont positionnés au niveau 4F au 1^{er} janvier de l'année d'évaluation. Les préparateurs ainsi positionnés devront s'engager à suivre la certification professionnelle mise en place par UNICANCER dans un délai de 5 ans suivant la mise en place de la certification. A défaut, ils ne pourront être maintenus au niveau conventionnel 4F et seront repositionnés au niveau conventionnel 4E1, sauf empêchement à suivre la certification professionnelle UNICANCER en raison de l'employeur.

Cette mesure est transitoire, la volonté de Gustave Roussy étant d'accompagner les préparateurs en pharmacie vers le positionnement conventionnel 4F par l'accès à la formation.

Les préparateurs en pharmacie positionnés au niveau conventionnel 4F conserveront la VAP et l'ancienneté VAP qu'ils auront acquises.

Ce nouveau dispositif s'appliquera pour la première fois lors de la campagne annuelle de promotion 4F des préparateurs en pharmacie qui sera menée au 1^{er} semestre 2021 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2021.

Cette mesure prend effet au 1^{er} janvier 2021.

2.2 Mesures spécifiques aux techniciens de recherche clinique (TEC) et aux attachés de recherche clinique (ARC)

Par avenant n°2020-06 en date du 07 septembre 2020 signé par les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC et CGT-FO, la Branche des CLCC a instauré un parcours professionnel d'attaché de recherche clinique.

SDS

CF

NAS

FO

Dans le nouveau cadre conventionnel, il est instauré au sein de Gustave Roussy des mesures spécifiques à l'égard des techniciens de recherche clinique et des attachés de recherche clinique, se traduisant par plusieurs dispositifs s'échelonnant dans le temps :

- Le positionnement sur des niveaux conventionnels supérieurs à ceux proposés au niveau de la Branche des CLCC, et ce afin de répondre aux problématiques spécifiques de recrutement et de fidélisation du bassin d'emploi Francilien ;
- La possibilité de percevoir, plusieurs fois dans sa carrière, un complément de salaire sur la base de critères d'ancienneté et d'évaluation des compétences ;
- La mise en place de parcours professionnels, avec pour les ARC, la reconnaissance de deux filières : Investigation et Promotion, et la distinction au sein de chacune de ces filières, de 2 emplois conformément aux parcours proposés au niveau de la Branche des CLCC.

Ces mesures spécifiques s'appliquent aux techniciens et attachés de recherche clinique recrutés en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée.

L'évaluation des conditions d'exercice et de maîtrise des activités permettant d'accéder aux compléments salariaux est réalisée au travers de grilles dédiées lors de la campagne des Entretiens Annuels d'Evaluation si le palier d'ancienneté requis est atteint au 31 décembre N-1. Le versement du complément s'effectue au 1^{er} janvier de l'année d'évaluation.

Le travail effectif s'entend hors périodes de suspension du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, hors repos, congés annuels et congé de maternité.

Ces mesures spécifiques prennent effet selon les modalités ci-après :

- Concernant les positionnements conventionnels des différents emplois : à compter du 1^{er} novembre 2020 ;
- Concernant le versement des compléments salariaux :
 - o Pour les techniciens et attachés de recherche clinique qui à la date du 1^{er} novembre 2020 remplissent les conditions d'éligibilité (ancienneté ; validation du niveau de compétences attendu), cette évaluation s'effectuera entre le 1^{er} novembre 2020 et le 28 février 2021. Les compléments salariaux seront versés de manière rétroactive à compter du 1^{er} novembre 2020 ;
 - o Pour les techniciens et attachés de recherche clinique qui à la date du 1^{er} novembre 2020 ne remplissent pas les conditions d'éligibilité (ancienneté ; validation du niveau de compétences attendu), cette évaluation s'effectuera pour la première fois lors de la campagne des Entretiens Annuels d'Evaluation menée en 2021, si le palier d'ancienneté requis est atteint au 31 décembre N-1.
- Concernant les parcours professionnels : à compter du 1^{er} janvier 2021.

2.2.1 Mesures spécifiques aux techniciens de recherche clinique

2.2.1.1 Positionnement conventionnel et compléments salariaux

Les techniciens de recherche clinique sont recrutés sur le niveau conventionnel 4F.

Ils peuvent bénéficier de plusieurs mesures salariales s'échelonnant dans le temps selon les modalités suivantes, après validation par leur encadrement du niveau de compétences attendu sur la base d'une grille d'évaluation :

- Après 3 années de travail effectif dans l'emploi, versement d'un complément de salaire à hauteur de 50 € bruts mensuels ;
- Après 8 années de travail effectif dans l'emploi, le complément de salaire à hauteur de 50 € bruts mensuels est porté à 100 € bruts mensuels.

2.2.1.2 Mise en place d'un parcours professionnel pour les techniciens de recherche clinique

Les techniciens de recherche clinique peuvent postuler à l'emploi d'attaché de recherche clinique dans les deux filières, Investigation ou promotion, s'ils remplissent les conditions de diplôme, d'exercice et de maîtrise des activités de l'emploi d'attaché de recherche clinique.

Par diplôme, il faut entendre tout diplôme, certification ou équivalence obtenu permettant d'accéder au métier d'ARC.

En cas de promotion d'un technicien de recherche clinique sur un emploi d'attaché de recherche clinique, le niveau de parcours professionnel acquis dans le cadre de la Validation des compétences (VAP) en tant que technicien de recherche clinique est reconduit dans le nouveau groupe conventionnel d'attaché de recherche clinique avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

2.2.2 Mesures spécifiques aux attachés de recherche clinique

2.2.2.1 Positionnement conventionnel

➤ Pour la filière Investigation :

Les attachés de recherche clinique I sont positionnés sur le niveau conventionnel ci-après, selon les modalités suivantes :

- Lorsqu'ils sont recrutés sans reprise d'expérience ou avec une reprise d'expérience inférieure à un an : sur le niveau conventionnel 4G ;

- Lorsqu'ils sont recrutés avec une reprise d'expérience égale ou supérieure à un an : sur le niveau conventionnel 5H.
- Pour la filière Promotion :

Les attachés de recherche clinique P sont recrutés sur le niveau conventionnel 5H.

2.2.2.2 Mise en place de parcours professionnels pour les attachés de recherche clinique

- Pour la filière Investigation :

Au bout d'une année de travail effectif dans l'emploi, les attachés de recherche clinique I positionnés en 4G sont évalués sur leurs compétences par leur encadrement et peuvent être positionnés sur le niveau conventionnel 5H après validation du niveau attendu sur la base d'une grille d'évaluation.

- Pour les filières Investigation et Promotion :

Au bout de deux années de travail effectif dans l'emploi au 31 décembre précédant l'année d'évaluation, les attachés de recherche clinique peuvent postuler à l'emploi d'attaché de recherche clinique spécialisé dans les deux filières, Investigation ou promotion, s'ils remplissent les conditions d'exercice et de maîtrise des activités de l'emploi d'attaché de recherche clinique spécialisé.

En cas de promotion d'un attaché de recherche clinique sur un emploi d'attaché de recherche clinique spécialisé, le niveau de parcours professionnel acquis dans le cadre de la VAP en tant qu'attaché de recherche clinique est reconduit dans le nouveau groupe conventionnel d'attaché de recherche clinique spécialisé avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

2.2.3 Mesures spécifiques aux attachés de recherche clinique spécialisés

2.2.3.1 Positionnement conventionnel et compléments de salaire

A Gustave Roussy, les attachés de recherche clinique spécialisés sont nommés contractuellement ARC Confirmé.

Ils sont positionnés sur le niveau conventionnel 5H.

➤ Pour la filière Investigation :

A leur nomination à l'emploi d'ARC spécialisé I, ils bénéficient d'un complément de salaire brut mensuel de 100 €.

Les ARC spécialisés I peuvent également bénéficier de plusieurs mesures salariales s'échelonnant dans le temps selon les modalités suivantes, après validation par leur encadrement du niveau de compétences attendu sur la base d'une grille d'évaluation :

- Après 3 années de travail effectif dans l'emploi, le complément de salaire à hauteur de 100 € bruts mensuels est porté à 150 € bruts mensuels ;
- Après 5 années de travail effectif dans l'emploi, le complément de salaire à hauteur de 150 € bruts mensuels est porté à 220 € bruts mensuels ;
- Après 7 années de travail effectif dans l'emploi, le complément de salaire à hauteur de 220 € bruts mensuels est porté à 300 € bruts mensuels.

➤ Pour la filière Promotion :

A leur nomination à l'emploi d'ARC spécialisé P, ils bénéficient d'un complément de salaire brut mensuel de 150 €.

Les ARC spécialisés P peuvent également bénéficier de plusieurs mesures salariales s'échelonnant dans le temps selon les modalités suivantes, après validation par leur encadrement du niveau de compétences attendu sur la base d'une grille d'évaluation :

- Après 3 années de travail effectif dans l'emploi, le complément de salaire à hauteur de 150 € bruts mensuels est porté à 300 € bruts mensuels ;
- Après 6 années de travail effectif dans l'emploi, le complément de salaire à hauteur de 300 € bruts mensuels est porté à 400 € bruts mensuels.

2.2.3.2 Mise en place de parcours professionnels pour les attachés de recherche clinique spécialisés

Les attachés de recherche clinique spécialisés peuvent postuler aux emplois d'ARC coordonnateur, de chef de projet ou d'ARC manager, quelle que soit la filière, s'ils remplissent les conditions d'exercice et de maîtrise des activités de ces emplois.

En cas de promotion d'un attaché de recherche clinique spécialisé sur l'emploi d'ARC coordonnateur, le niveau de parcours professionnel acquis dans le cadre de la VAP en tant qu'attaché de recherche clinique spécialisé est reconduit dans le nouveau groupe conventionnel de l'emploi d'ARC coordonnateur avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

Le niveau de parcours professionnel acquis dans le cadre de la VAP en tant qu'attaché de recherche clinique n'est en revanche pas reconduit dans les emplois de chef de projet ou d'ARC manager.

Précisions concernant les ARC coordonnateurs et les ARC de coordination exerçant au sein de Gustave Roussy :

Actuellement, les ARC coordonnateurs exerçant au sein de Gustave Roussy sont en charge des essais cliniques promoteur. Cet emploi n'existe donc pour l'instant qu'au sein de la filière Promotion à Gustave Roussy. Il n'est cependant pas exclu que cet emploi soit dans les années à venir créé au sein de la filière Investigation.

Certains ARC exerçant au sein de Gustave Roussy sont dénommés contractuellement « ARC de coordination ». Ces ARC relèvent de l'emploi d'attaché de recherche clinique et exercent les activités de cet emploi avec une mission spécifique de coordination liée à une activité particulière. Ils bénéficient bien des mesures spécifiques aux attachés de recherche clinique telles que prévues au présent accord.

2.2.4 Positionnements conventionnels des ARC coordonnateurs, des ARC managers et des chefs de projet en recherche clinique

Les emplois ci-après sont positionnés sur les niveaux conventionnels suivants :

- ARC coordonnateur : sur le niveau conventionnel 6I ;
- ARC manager : sur le niveau conventionnel 6J ;
- Chef de projet en recherche clinique : sur le niveau conventionnel 6J.

TITRE 3 : MESURES LIEES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

3.1 Jours d'autorisations d'absence en cas de maladie d'un enfant

Aux termes de l'article 2.4.3.5 de la CCN des CLCC, « le salarié ayant 9 mois d'ancienneté bénéficie, en tant que de besoin, au moment de l'événement, d'autorisations d'absence rémunérées » à hauteur de « 4 (quatre) jours calendaires et par an pour la maladie d'un enfant de moins de quatorze ans et vingt ans pour un enfant handicapé ».

La condition d'âge de l'enfant prévue par la Convention Collective des Centres de Lutte Contre le Cancer du 1^{er} janvier 1999 est relevée de moins de 14 ans à moins de 15 ans. La condition d'âge demeure à 20 ans pour un enfant handicapé.

Cette mesure prend effet au 1^{er} janvier 2021.

3.2 Augmentation du nombre de berceaux en crèche

La Direction de Gustave Roussy s'engage à faire tout son possible pour augmenter le nombre de berceaux réservés dans des structures extérieures à Gustave Roussy ainsi que dans le cadre de l'aménagement de la future crèche de l'établissement, sous réserve de percevoir les ressources supplémentaires par le biais du conventionnement de la crèche de Gustave Roussy par la CAF.

Cette mesure prend effet au 1^{er} janvier 2021.

3.3 Développement de l'assistance sociale au profit des salariés

La Direction de Gustave Roussy s'engage à mettre en place un temps d'assistance sociale au sein du Service de Santé au Travail dans le cadre de la prévention de la désinsertion professionnelle à hauteur de 0,2 ETP. Ce service social du travail a pour missions de suivre et faciliter la vie personnelle des travailleurs sur les lieux de travail, notamment des femmes, des jeunes et des salariés en situation de handicap. Il peut également agir en dehors des lieux de travail pour seconder l'action des services sociaux sur les questions en rapport avec l'activité professionnelle.

La Direction s'engage par ailleurs à mobiliser le service « Accompagnement social » de Malakoff Humanis, organisme de prévoyance au sein de Gustave Roussy. Malakoff Humanis propose un accompagnement social personnalisé, des aides financières et des solutions concrètes aux assurés et à leur famille autour de 5 thématiques : handicap, aidants, cancer, bien-vieillir et fragilités sociales. Ces thématiques et dispositifs sont évolutifs dans le temps.

Ces mesures prennent effet au 1^{er} octobre 2020.

3.4 Allemail mensuel sur les activités sociales et culturelles du CSE de Gustave Roussy

Chaque mois, le CSE pourra communiquer à l'attention des salariés de Gustave Roussy sur ses activités sociales et culturelles via un allemail, dans le respect des conditions suivantes :

- La communication est effectuée sous la charte graphique propre au CSE, et non sous celle de Gustave Roussy,
- 15 jours avant l'envoi du allemail, le projet de communication est préalablement transmis pour validation au Pôle Relations sociales-Droit du travail ainsi qu'à la Direction de la Communication,
- L'envoi de la communication par allemail est effectué par l'assistante de la DRH.

Cette mesure prend effet au 1^{er} janvier 2021.

TITRE 4 : ACCORDS COLLECTIFS SIGNES ET CONCLUS DANS LE CADRE DES THEMATIQUES DE LA NAO 2020

Plusieurs accords ont d'ores et déjà été conclus dans le cadre des thématiques de la Négociation Annuelle Obligatoire 2020 :

- L'accord n°2020-01 portant sur la mise en place du télétravail au sein de Gustave Roussy en date du 05 juin 2020 ;
- L'accord n°2020-02 portant sur la mise en œuvre de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat en date du 29 juin 2020 ;
- L'accord n°2020-03 portant sur l'évolution de la vie au travail, le développement des compétences et des mobilités au sein de Gustave Roussy en date du 30 juin 2020 ;
- L'accord n°2020-04 relatif à la détermination des contreparties des astreintes du personnel manipulateur des services de radiodiagnostic, radiologie interventionnelle et curiethérapie en date du 30 juin 2020 ;
- L'accord n°2020-05 sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes pour le personnel non praticien et praticien en date du 23 septembre 2020.

TITRE 5 : PROJET D'ACCORD COLLECTIF A NEGOCIER DANS LE CADRE DES THEMATIQUES DES NAO 2020/2021

La Direction confirme qu'une négociation sur le Forfait Mobilité Durable sera menée dans les semaines à venir.

Par ailleurs, la Direction s'engage à étudier courant 2021 la possibilité de réduire l'ancienneté nécessaire à la prise en charge du congé en cas de maladie professionnelle, non professionnelle et d'accident du travail par la prévoyance, et d'engager le cas échéant dans le cadre des NAO 2021 une négociation sur ce sujet.

TITRE 6 : DISPOSITIONS DIVERSES

6.1 Caractère non cumulatif

Les avantages prévus par le présent accord sont non cumulables avec l'application de règles différentes qui sont, ou viendraient à être prévues par la Convention Collective des Centres de Lutte Contre le Cancer du 1^{er} janvier 1999, ou un autre accord d'entreprise ou de niveau supérieur.

Il se substitue de plein droit à tous autres accords d'entreprise antérieurs conclus au sein de Gustave Roussy, ainsi qu'à tous usages ou engagements unilatéraux à la signature dudit accord et ayant le même objet ou la même cause.

6.2 Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord collectif d'entreprise est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur sous réserve du respect des conditions de validité mentionnée à l'article L. 2232-12 du Code du travail, et une fois les formalités de dépôt et de publicité accomplies.

L'ensemble des mesures prenant effet au 1^{er} octobre 2020 seront effectives sur la paie du mois de novembre 2020 avec effet rétroactif au 1^{er} octobre 2020.

6.3 Révision de l'accord

Chaque partie signataire ou chacune de celles ayant adhéré ultérieurement peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.

La partie qui prend l'initiative de la révision du présent accord en informe chacun des signataires par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre.

La demande de révision devra indiquer le ou les articles concernés et devra être accompagnée d'un projet de nouvelle rédaction du ou des articles visés.

Les parties devront engager des négociations dans les meilleurs délais. La Direction prendra l'initiative de convoquer l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le mois suivant la réception du courrier de révision.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion de l'avenant de révision.

L'avenant de révision se substituera de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie soit à la date qui en aura expressément été convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra l'accomplissement des formalités de dépôt.

6.4 Dénonciation de l'accord

Dans le respect des dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail, le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve du respect d'un délai de préavis de 3 mois.

6.5 Dépôt et publicité de l'accord

Gustave Roussy réalisera toutes les mesures de publicité requises. Le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail. Un exemplaire sera adressé au greffe du Conseil des prud'hommes.

Un exemplaire original sera notifié à chaque organisation syndicale représentative.

Le présent accord collectif sera publié dans son intégralité dans la base de données nationale prévue à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, sous une forme anonymisée (article 2 du décret n°2017-752).

Fait à Villejuif, le 21/11/2020

Pour les organisations syndicales,

Pour Gustave-Roussy

Didier SAMARAN

Directeur des Ressources Humaines

CFDT

Nadia AGUIN STRASER

CGT

Stephanie dos Santos CAMPANHA
dos Santos

FO

Christine Fontaine
Ooul

UNSA

Frédéric GONAS